

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada akhir bulan Desember 2019, *World Health Organization* (WHO) mendapat informasi tentang sekelompok kasus *pneumonia* yang diketahui berasal dari kota Wuhan dan diidentifikasi sebagai virus yang dinamakan *the coronavirus disease* (COVID-2019) pada tanggal 7 Januari 2020 (who.int, 2020). Menurut WHO, COVID-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh temuan baru yaitu *coronavirus*. Dari data terakhir yang didapat dari who.int tanggal 7 April 2020 terdapat 1.247.182 jiwa positif corona, 69.212 jiwa meninggal dan 211 negara terkena virus ini. Penyebaran virus ini dapat tertular ketika antar manusia cukup berdekatan dengan penderita yang menghirup droplet dari batuk atau sedang bersin. Hingga saat ini belum ada vaksin atau perawatan khusus untuk mencegah penyebaran COVID-19 (who.int, 2020).

Penyebaran virus ini telah menyebar di berbagai negara khususnya Indonesia yang diumumkan pertama kali oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 2 Maret 2020 (kompas.com, 2020). Dari data terakhir yang Indonesia telah ditemukan 2.738 kasus didiagnosa positif corona (kemkes.go.id, 2020). Sebanyak 204 jiwa dinyatakan telah sembuh dari virus ini dan 221 lainnya meninggal dunia. Angka tersebut dapat dikatakan cukup banyak karena virus ini baru masuk ke Indonesia awal maret sehingga kurang lebih satu bulan telah ada pasien terkontaminasi corona hingga lebih dari seribu.

Untuk memutuskan penyebaran virus ini, pemerintah Indonesia melakukan berbagai strategi yang dapat dilakukan. Strategi tersebut dari mewajibkan individu untuk menjaga jarak atau yang disebut *physical distancing* sampai menetapkan kejadian luar biasa (KLB) dengan

implementasi yang dilakukan yaitu bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) (nasional.kompas, 2020). Presiden Jokowi dalam konferensi pers Istana Bogor tanggal 15 Maret 2020 mengatakan “*saatnya kita kerja dari rumah, belajar dari rumah, ibadah dari rumah*”. Himbauan ini sesuai dengan Surat Edaran oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Nomor 14/SE/2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah. Kebijakan pemerintah tersebut telah dipatuhi oleh beberapa perusahaan dan institusi seperti Kementerian PAN-RB, Kementerian Pertahanan, Bank Indonesia, PwC Indonesia, sekolah dan universitas, dll (cnnindonesia.com, 2020). Namun, juga ada pengecualian perusahaan yang akan tetap mempekerjakan karyawannya pada saat wabah ini berlangsung seperti sektor kesehatan, pangan, energi, komunikasi, keuangan, logistik, kebutuhan sehari-hari, dan industri strategis (megapolitan.detik.com, 2020).

Arahan pemerintah untuk WFH akan berkaitan dengan penyesuaian sistem kerja yang baru baik pada karyawan WFH maupun WFO. Hal tersebut menjadi tantangan karyawan dimana akan ada perubahan pola kerja yang mengakibatkan ketidakbiasaan (liputan6.com). Dalam money.kompas.com (2020) Karyawan *work from home* adalah mereka yang diperbolehkan untuk bekerja dari rumah ketimbang harus berpergian atau datang ke kantor, sedangkan karyawan yang tetap bekerja ditempat kerja atau *work from office* (WFO) adalah mereka yang fungsi pekerjaannya tidak memungkinkan dilakukan dari rumah atau perusahaan tidak dapat menghentikan aktivitas kerjanya.

Berikut merupakan data awal yang mengatakan adanya perubahan pola kerja pada karyawan WFO selama kondisi KLB COVID-19:

“selama saya jadi HRD, yang paling berubah proses interview, biasanya kita interview langsung face to face langsung lanjut ke psikotest, selama corona ini yang ditetapkan work from home proses interview sudah ganti online tapi kami sendiri itu di HRD kesulitan ketika psikotest karena psikotes gak bisa online kami masih menggunakan prosedur yang offline belum ready yang online sehingga kami mau gak mau manggil kandidat untuk datang yang notabene beberapa kandidat gak mau datang karena mereka takut kena corona, otomatis saat kita butuh di posisi yang urgent banget, kami harus kekurangan orang atau kami malah mencari orang-orang yang sudah dipanggil terlebih dahulu yang sudah melakukan psikotes tapi akhirnya belum diterima. Itu mengubah konsep yang ada” (Selasa, 7 April 2020)

(F, 22 tahun)

Berdasarkan data tersebut terlihat adanya perubahan pola kerja pada karyawan yang tetap bekerja di tempat kerja khususnya pada posisi HRD. Kondisi COVID-19 mengakibatkan perubahan konsep seperti wawancara *online* yang sebelumnya memanggil kandidat ketempat dan belum siapnya psikotes *online* mengakibatkan memanggil kembali orang yang sebelumnya telah melakukan psikotes. Selain itu dalam petrminer.com (2020) terdapat pula perubahan pola kerja pada PT Pertamina Hulu yang dikatakan oleh General Manager PHE ONJW dimana selama pandemi ini *crew change* yang berawal dari bekerja setiap

12 hari sekali, saat ini diperpanjang menjadi 28 hari hal tersebut untuk mengurangi mobilitas dari *crew change*.

Perubahan pola kerja juga dirasakan oleh karyawan yang bekerja dari rumah atau WFH. Hal tersebut dibuktikan dari hasil wawancara pada seorang guru TK yang saat ini sedang menerapkan *work from home* berinisial A, mengatakan:

“Ya awalnya ngajar di kelas sekarang harus ngajar lewat online. Kalau ngajar di kelas itu sudah ada panduan buat ngapain-ngapain aja terus gampang juga ngawasin anak-anak, nah kalau ngajar secara online kita guru harus buat materi baru tiap harinya, meminta bantuan orang tua untuk mengawasi anaknya ketika belajar online. Ketika anak-anak dalam pembelajaran online ada yang fokus ada yang gak, kalau ada anak yang sudah gak fokus itu saya kesulitan ngontrolnya” (Sabtu, 9 Mei 2020)

(A, 21 tahun)

Dari data diatas terlihat adanya perubahan pola kerja dari mengajar secara *online* yang sebelumnya *offline*, membuat materi baru setiap harinya, sampai pada meminta bantuan kepada orang tua agar dapat mengawasi anak selama kelas. Selain itu perubahan pola kerja juga dirasakan oleh karyawan PNS dalam Palembang.bkn.go.id (2020) dimana saat ini model sosialisasi yang dilakukan menggunakan model sosialisasi secara daring.

Keberhasilan karyawan dalam mencapai tanggung jawab dan tugas tidak jauh dari kesejahteraan karyawan. Ed Diener & Katherine

Ryan (2000) mengatakan *Subjective well being* dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat kesejahteraan sesuai evaluasi subjektif terhadap kehidupan seseorang, tergantung bagaimana seseorang berpikir dan merasakan kondisi tertentu. *Subjective well being* mencakup kepuasan hidup dan evaluasi terhadap domain penting seperti pekerjaan, kesehatan, dan relasi. Selain itu *subjective well being* mencakup emosi yang menyenangkan (kebahagiaan dan keterlibatan) maupun tidak menyenangkan (kesedihan, ketakutan).

Dari hasil wawancara oleh A pada karyawan WFH sebagai guru TK. Terlihat ketidakbahagiaan dan merasa ketidakpuasan dalam hidupnya saat bekerja dalam kondisi saat ini, seperti dalam kutipan wawancara berikut:

“Dalam seminggu saya harus membuat materi baru dan membagikan materi kepada para orang tua dan melakukan pembelajaran online kepada anak. Jika saya dalam kondisi mengajar 1 kelas mungkin masih dapat saya kontrol dan awasi. Namun saya harus membuatnya dalam 2 kelas di waktu dan jam yang berbeda dalam seminggu. Saya merasa ini tidak mudah bagi saya. Lebih mudah mengajar dikelas daripada dirumah. Beberapa orang tua pun merasa kesulitan dalam mengikuti pembelajaran tersebut, yang dimana para orang tua harus menginstall aplikasi zoom dan menggunakannya, anak juga merasa kesulitan bahkan tidak mengikuti kelas

dikarenakan ada beberapa orang tua yang harus bekerja.“ (Rabu, 8 April 2020)

(A, 21 tahun)

Berdasarkan data diatas A karyawan WFH, mengajar kondisi saat ini tidak mudah dilakukan dimana ia dituntut untuk membuat dan membagikan materi sekaligus mengontrol dan mengawasi dua kelas dengan jam yang berbeda. Dalam edukasi.kompas.com (2020) selama pembelajaran *online* diharapkan murid tidak hanya mengerjakan tugas, namun juga melakukan kegiatan menyenangkan agar keinginan belajar tetap tinggi. Hal tersebut membuat guru dituntut untuk memberikan materi secara kreatif yang mengakibatkan adanya perubahan metode mengajar. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Ajheng Mulamukti, dkk (2020) dengan judul Hubungan *Subjective Well Being* Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home di Masa Pandemi Covid 19 mengatakan bahwa tingkat *subjective well being* pada karyawan yang melakukan WFH berada pada taraf rendah yaitu sebanyak 39% dan tingkat sedang berjumlah 27 % dan pada taraf tinggi yaitu sebanyak 34%.

Menurut Dowden (2020) dalam artikel *burnout is real – even when working from home* mengatakan bekerja di rumah saat ini bisa mengakibatkan kelelahan hingga stress. Hal tersebut juga sama dengan artikel health.detik.com (2020) yang mengatakan karyawan WFH belum terbiasa dan dipaksa untuk dapat beradaptasi dengan situasi baru yang akan membuat orang menjadi stress.

Berbeda dengan data awa oleh F sebagai karyawan WFO selama pandemi yang mengatakan,

“Untuk perasaan awalnya saya takut, siapa yang gak takut sama corona apalagi kita punya

keluarga dirumah takutnya kan, kita nya gak sakit tapi kita bawa virus takunya yang dirumah yang kena. Disisi lain kita kan pabrik meskipun sudah memulangkan beberapa orang tapi kan masih banyak orang disitu, jadi ketika satu orang yang kena dan dia gak sakit, dia jadi carier kita mungkin bisa kena juga gitu lo. Apalagi seperti temen-temen lain ada yang work from home via online segala macem dan kita gak bisa, kita harus masuk, nah itu juga kesulitan banget karena di bilang lain takut, takutnya itu lebih dominan karena kan serem. Tapi sekarang semenjak dua minggu di terapkan prosedur baru work from home di PT kami secara barengan juga ruangan kerja kami juga dibersihkan lebih detail selain itu di setiap meja kami disediakan hand sanitizer, di wc juga setiap westafle disediakan semua dengan sabun serta tissue nya. Dan juga perusahaan memberikan vitamin serta masker kain tiga buah, jika mau tambahan bisa beli dengan harga lebih murah dari pasaran yang ada, selain itu juga masuk kantor kita di scan thermometer, itu sebagai bentuk pencegahan lah. Kalau saya pikir-pikir juga ada rasa syukurnya tidak work from home ini karena beberapa teman saya itu work from malah di PHK, di pecat. Gak bisa bayangin sih, kita gak

kena corona tapi gak ada penghasilan, saya mau makan apa, kita gak work from home tapi disisi lain kesehatan kita juga dijaga, keselamatan kita dijaga.”(Selasa, 7 April 2020).

(F, 22 tahun)

Hasil wawancara mengatakan setelah dua minggu bekerja ditempat kerja ketika ditetapkan WFH oleh pemerintah, F melihat perusahaan memperhatikannya dengan menjaga keselamatan dan kesehatan para karyawan dengan membersihkan kantor, pemberian *handsanitizer* di setiap meja, pengecekan suhu badan hingga pemberian vitamin setiap minggunya. Sehingga terlihat adanya kepuasan karena merasa perusahaan memperhatikan selama bekerja selain itu F merasa bersyukur karena masih ada penghasilan yang masuk dimana banyak karyawan WFH menurut F justru terkena PHK selama pandemi ini.

Berdasarkan dari hasil wawancara pada karyawan WFH dan WFO selama KLB COVID-19 terdapat perbedaan *subjective well being*. Hal ini terlihat dari beberapa aspek *subjective well being* menurut Diener (2000) yang disimpulkan dari hasil wawancara, seperti berikut:

Tabel 1.1 Aspek Subjective Well Being

Aspek	Penjelasan aspek pada hasil wawancara	
	Karyawan WFH	Karyawan WFO
Kognitif	- Mengajar kondisi saat ini tidak mudah dilakukan dari pembuatan materi baru setiap hari sampai membagikan kekelas yang berbeda dijam yang sama	- Melihat bahwa perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dengan menjalankan sesuai protokol yang telah ditetapkan pemerintah
Afektif	- Merasa kesulitan dalam mengontrol kelas	- F merasa bersyukur karena masih ada penghasilan yang masuk dimana banyak karyawan WFH menurut F justru terkena PHK selama pandemi ini.

Dari tabel diatas menunjukan bahwa karyawan WFH dan WFO memiliki perbedaan *subjective well being* yang diukur dari aspek menurut Diener (2000). Penelitian terkait adanya perubahan pola kerja dalam keberhasilan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya selama COVID-19 maka hasilnya akan berdampak pada kesejahteraan subjektif individu dalam menanggapi sebagai karyawan selama COVID-19 ini. Dalam penelitian oleh Blumberga dan Voronova (2016) dalam judul penelitian *work stress and subjective/ psychological well being of employees of state holding company in times of change* didapatkan hasil ada hubungan signifikan antara *subjective well being* dengan stress kerja dalam perubahan manajemen kerja pada karyawan.

Selama COVID-19 ini, pola kerja semua karyawan akan berubah baik WFH maupun WFO. Namun bagaimana cara karyawan melihat kebahagiaan dan kepuasan hidup mereka masing-masing. Menurut Hartanto & Kurniawan dalam jurnalnya mengatakan bahwa *subjective well being* merupakan hal yang penting untuk mencapai kehidupan karena dapat meningkatkan produktivitas dan hubungan sosial yang baik selama bekerja. Selain itu Diener dalam jurnal Watanabe, dkk (2020), menjelaskan karyawan dengan *subjective well being* yang tinggi memiliki kesehatan yang lebih baik dan rentan terhadap penyakit, dan juga menunjukkan tingkat energi yang lebih tinggi sehingga menunjukkan upaya yang lebih besar. Sehingga *subjective well being* juga penting untuk kesehatan karyawan selama bekerja.

Berdasarkan setiap data yang ada maka penelitian ini menjadi menarik karena fenomena COVID-19 merupakan hal yang saat ini menjadi keresahan di seluruh dunia. Melihat fenomena tersebut masih baru dan belum ada penelitian sebelumnya yang membahas, maka dari itu peneliti tertarik melihat apakah ada perbedaan *subjective well being* pada karyawan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) selama kondisi luar biasa COVID-19.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian dibatasi dengan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

- a. Variabel dalam penelitian dibatasi pada *subjective well being* menurut Diener. *Subjective well being* adalah suatu evaluasi secara afektif dan kognitif. Evaluasi kognitif dilihat dari kepuasan hidup dan afektif ditinjau dari tingginya afektif positif dan rendahnya afektif negatif.

- b. Kriteria bekerja dibedakan menjadi dua yaitu karyawan *work from home* (WFH) yaitu mereka yang diperbolehkan untuk bekerja dari rumah ketimbang harus berpergian atau datang ke kantor. Dan *work from office* (WFO) adalah mereka yang fungsi pekerjaannya tidak memungkinkan dilakukan dari rumah atau perusahaan tidak dapat menghentikan aktivitas kerjanya.

1.3. Rumusan Masalah

Apakah ada perbedaan *subjective well being* pada karyawan yang melaksanakan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) selama kondisi luar biasa COVID-19?

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk melihat perbedaan *subjective well being* pada karyawan yang melaksanakan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) selama kondisi luar biasa COVID-19.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan menjadi sumbangan informasi pengembangan teori psikologi Industri Organisasi mengenai *subjective well being* karyawan pada masa kondisi luar biasa (KLB) COVID-19.

1.5.2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Informan penelitian dapat mengetahui perbedaan *subjective well being* pada karyawan yang melaksanakan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) selama kondisi luar biasa COVID-19

b. Bagi karyawan

Penelitian diharapkan dapat memberi informasi mengenai *subjective well being* pada karyawan yang melaksanakan WFH dan WFO selama KLB COVID-19. Dengan demikian penelitian ini dapat menjadi referensi karyawan dalam menyikapi kondisi KLB COVID-19 berkaitan dengan *subjective well being* yang dimiliki.

c. Bagi perusahaan

Penelitian dapat memberitahukan perusahaan tentang karyawan yang melaksanakan WFH dan WFO selama KLB COVID-19. Dengan demikian penelitian ini dapat menjadi referensi perusahaan dalam menyikapi kondisi KLB COVID-19 berkaitan dengan *subjective well being* yang dimiliki.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan sekaligus referensi untuk melakukan penelitian mengenai *Subjective well being* pada karyawan yang melaksanakan WFH dan WFO selama KLB COVID-19.